

## **Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi**

Oleh:

Pratitha Sungging Parantri\*)  
Abd. Khodir Djaelani\*\*)   
M. Khoirul Anwarodin Broto Suharto\*\*\*)  
Email: [pratitasungging09@gmail.com](mailto:pratitasungging09@gmail.com)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the Effect of Work Discipline on Work Environment Work Motivation on the Employee Performance of Srono District Office Banyuwangi partially or simultaneously. The population and sample in this study amounted to 40 people. The data collection technique uses saturated sampling method. Data collection techniques by distributing questionnaires. Analysis of the data used SPSS version 16. The analytical tools used in this study were the Instrument Test, Normality Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test and Hypothesis Test.*

*Based on the results of this study concluded that the variable Work Discipline affects employee performance, work environment does not affect employee performance and work motivation does not affect employee performance. Simultaneously Variable work discipline work environment and work motivation affect employee performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment and Work Motivation*

### **Latar Belakang**

*Human resources* adalah penyebab utama pengelolaan dalam sebuah kelompok. Untuk mencapai tujuannya, kelompok membutuhkan *human resources* sebagai pengelolaan sistem. *Human resources* yang kompeten dengan kinerja yang baik. Sebaliknya *human resources* yang tidak kompeten dalam masalah kinerjanya yang buruk menjadikan suatu yang terjadi dalam kelompok tersebut. Suatu tujuan kelompok membuat sumber daya individu sebagai pengolahan bentuk. Skema berjalan dengan baik apabila memperhatikan suatu kedisiplinan yang baik, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Sumber Daya sebagai faktor dalam tujuan kelompok yang optimal. *Performance* dapat diartikan sebagai bentuk mengenai cara pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan untuk memperoleh di dalam kelompok (Handoko 2008:86). Tujuan tersebut dapat dicapai apabila kelompok memiliki *human resources* yang kompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan terkadang juga mengalami penurunan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi tidak mudah diperlukan adanya

dorongan motivasi kerja untuk meningkatkan karyawan agar berkembang dan meningkatkan kemampuannya.

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2003) disiplin kerja bertujuan agar para tenaga kerja menepati segala kebijakan ketenagakerjaan. (Sutrisno, 2009) Lingkungan kerja tempat dimana individu melakukan suatu pekerjaannya. Kondisi tersebut meningkatkan ketertiban kerja membuat suatu kondisi pekerjaan yang mendukung dan adanya support terhadap individu supaya melakukan pekerjaan dengan baik dan memiliki semangat bekerja yang tinggi untuk menciptakan pekerjaan yang lebih unggul dan baik. (Robbins, 1996) Motivasi adalah ketersediaan membuat dorongan yang baik ke dalam mencapai kelompok. Kemudian bahwasanya kondisi dari luar tampak tidak menarik.

### **Rumusan Masalah**

- a.) Bagaimana deskripsi dari, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
- b.) Bagaimana hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Srono?
- c.) Bagaimana lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Srono?
- d.) Bagaimana motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Srono?
- e.) Bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Srono?

### **Tujuan Penelitian**

- a.) Untuk mengetahui deskripsi dari, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
- b.) Untuk mempelajari kompetensi disiplin kerja terhadap karyawan di kantor kecamatan Srono?
- c.) Untuk mengetahui kinerja lingkungan terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Srono?
- d.) Untuk mempelajari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Srono?
- e.) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Srono?

### **Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini berguna untuk mendeskripsikan informasi terhadap suatu gejala atau peristiwa yang sedang terjadi dan untuk mengetahui praktek sesungguhnya yang terjadi di lapangan yang sejauh mana penerapan tersebut didasarkan pada teori yang telah ada. Dan berharap penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang luas sehingga dapat diterapkan sebagai bekal untuk nanti terjun kepada masyarakat.

## **b. Bagi Organisasi**

Digunakan untuk sebagai bahan masukan atau pertimbangan pada kelompok tersebut untuk menghadapi persoalan yang berkaitan dengan disiplin, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

### **Hasil Penelitian Terdahulu**

1. Ariyanto (2016) Tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak mendukung terhadap kinerja karyawan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Wairooy (2017) Penelitian ini memperoleh hasil disiplin kerja dan kompensasi positif dan signifikan terhadap karyawan dan disiplin kerja simultan yang berpengaruh.
3. Purnomo (2017) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dan koordinasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Murti (2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Madiun.
5. Fadhil (2018) Penelitian ini mengungkapkan motivasi parsial dan kepuasan kerja positif dan signifikan. Sedangkan secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Fachreza (2018) Penelitian ini secara parsial atau simultan terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

## **Tinjauan Teori**

### **a. Kinerja**

Kinerja harus disetujui oleh persyaratan pekerjaan. Untuk dapat menjalankan perusahaan diperlukan untuk meningkatkan kinerja. (Bangun, 2012 : 230).

### **Faktor yang meliputi kinerja**

Yang mempengaruhi kerja para pekerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis, 2007 :153 yaitu:

1. Aspek pribadi.
2. Aspek pimpinan.
3. Aspek kelompok.
4. Aspek koordinasi.
5. Aspek ideal.

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

“Menurut Mangkunegara (2000:10), tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Saling meningkatkan pengertian karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Memberi tahu dan membukukan hasil kerja karyawan, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik.
3. Memberikan wadah untuk pegawai yang mempunyai harapan dalam memberikan kepedulian terhadap tanggung jawab pekerja.
4. Mengartikan kembali tujuan masa depan agar karyawan memiliki dorongan untuk meningkatkan prestasi kapasitasnya.
5. Meneliti strategi pelaksanaan dalam pengembangan pelatihan seperti kebutuhan karyawan”.

### **Indikator Kinerja**

“Indikator kinerja yang dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan (Sedarmayanti, 2014 : 197) yaitu :

1. Kualitas dan hasil kerja yang diukur terhadap persepsi karyawan.
2. Kuantitas dari hasil jumlah yang dinyatakan dalam istilah yaitu jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan jumlah unit.
3. Ketepatan waktu dari hasil.
4. Sikap karyawan.
5. Kemampuan bekerja sama”.

### **b. Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu sikap atau kondisi dimana seseorang menaati peraturan Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), bahwa disiplin kerja merupakan “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam memenuhi dan mematuhi norma peraturan yang berlaku”.

### **Faktor-Faktor yang Meliputi Disiplin**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) mengatakan faktor-faktor yang meliputi disiplin kerja adalah :

1. Pembayaran
2. Tidak adanya pedoman dari atasan
3. Ada tidaknya peraturan yang dapat di jadikan pedoman
4. Kegagalan atasan saat pengambilan keputusan
5. Tidak adanya pengawasan oleh seorang pimpinan
6. Ada atau tidaknya perhatian pada setiap pekerja
7. Diciptakannya sebuah kemampuan yang menjunjung berdirinya disiplin, diantaranya:
  - a. Saling menghormati.
  - b. Melontarkan pujian
  - c. Karyawan diikut sertakan pada pertemuan pertemuan

d. Menginformasikan apabila mengundurkan diri

#### **Dimensi dan Indikator Disiplin**

1. Disiplin jam kerja
2. Patuh aturan perusahaan
3. Patuh aturan pekerjaan
4. Patuh aturan lainnya

#### **c. Lingkungan Kerja**

##### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu industri kerja yang harus dilihat, dikarenakan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap para karyawan. Kondisi yang stabil juga mengangkat kerja yang baik. Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja pada fungsi aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri atas faktor internal yang berada di dalam kelompok”.

##### **Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) yang membuat situasi Lingkungan Kerja berhubungan dengan kondisi pekerja, adalah :

1. Warna adalah sebuah faktor penting untuk memperbesar kerja para pegawai.
2. Kebersihan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kondisi pekerja.
3. Tidak digunakan sebagai untuk penambahan aliran, tapi untuk penerangan sinar matahari.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan.
5. Jaminan terhadap keamanan timbul ketenangan.
6. Keributan adalah faktor utama seseorang bekerja tidak berkonsentrasi sehingga menyebabkan bekerja tidak secara optimal yang mereka lakukan akan banyak menimbulkan kerugian.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam kerja.

##### **Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992:159) adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerja
2. Ikatan rekan kerja
3. Adanya akomodasi pekerja

#### **d. Motivasi Kerja**

##### **Pengertian Motivasi**

Menurut Sudirman (2011:75) ”motivasi dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi tertentu, sehingga mengharuskan seseorang untuk

melakukan sesuatu, dan apabila tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau menggalangkan perasaan yang tidak suka tersebut”.

### **Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Siagian (2011:62) 8 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

1. Karakteristik Biografi meliputi :
  - a. Umur
  - b. Jenis kelamin
  - c. Status perkawinan
  - d. Jumlah tanggungan
  - e. Masa pekerja
2. Karakter
3. Pemahaman
4. Kapasitas kemampuan
5. Nilai dipercaya
6. Perilaku
7. Kepuasan
8. Kekuatan

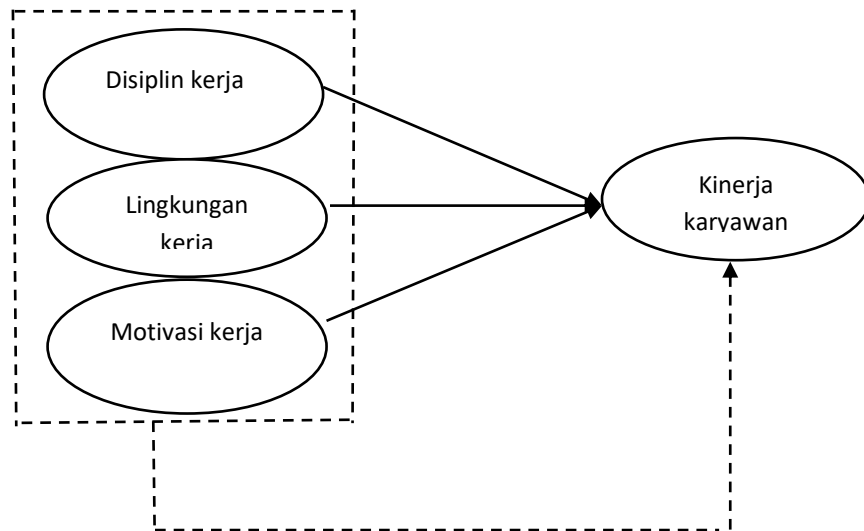
### **Indikator Motivasi**

Indikator motivasi menurut McClelland dalam Robbins (2011:174) Indikator motivasi kerja adalah:

1. Keinginan akan kekuasaan
2. Keinginan untuk berprestasi
3. Keinginan akan afiliasi

### **KERANGKA KONSEPTUAL**

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan diatas hasil penelitian terdahulu, maka perumusan hipotesis secara sistematis kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut :



**Gambar: Kerangka Konseptual**

Keterangan :

- Pengaruh Parsial  
 - - - - - → Pengaruh Simultan

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Srono  
 H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Srono  
 H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Srono  
 H4 : Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Srono

### Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research*, dengan penelitiannya yaitu kuantitatif.

#### Populasi Dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi para kinerja yang ada di Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi dengan jumlah pekerja 40 orang. Jumlah menurut Sugiyono (2011:80) adalah daerah yang memiliki kapasitas dan kualitas tersendiri yang sudah ditetapkan.

Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Menurut (Sugiyono, 2011) sampel merupakan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Maka sampel merupakan bagian dari populasi yang ada.

### **Metode Analisis Data**

Yang digunakan dalam menganalisis data yaitu: uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji moralitas, uji asumsi klasik, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas dan uji f (simultan) uji t (parsial).

### **Definisi Operasional Variable Disiplin Kerja**

Sutrisno (2016:86), bahwa disiplin kerja merupakan “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam memenuhi dan mematuhi norma peraturan yang berlaku”.

1. Disiplin jam kerja
2. Patuh aturan perusahaan
3. Patuh aturan pekerjaan
4. Patuh aturan lainnya

### **Lingkungan Kerja**

Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja pada fungsi aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri atas faktor internal yang berada di dalam organisasi”.

1. Kondisi pekerja
2. Ikatan rekan kerja
3. Adanya akomodasi pekerja

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan kondisi seseorang untuk mendorong keinginan individu dalam melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, indikatornya adalah :

1. Keinginan aktualisasi diri
2. Keinginan akan penghargaan
3. Keinginan akan sosial
4. Keinginan rasa dan aman
5. Keinginan fisiologi



## **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah persetujuan yang disetujui dari persyaratan pekerjaan. Dapat mengelola usaha yang diperlukan perusahaan dalam menjalankan usahanya, agar perusahaan tersebut tetap bertahan. (Bangun, 2012 : 230).

1. Karakteristik
2. Kapasitas
3. Tepat sasaran
4. Perilaku kinerja
5. Kekuatan berkelompok

## **Sumber Data Dan Pengumpulan Data**

### **Sumber Data**

Data dibuat adalah data primer. Data primer menurut (Sugiyono, 2009) didapat diperoleh langsung oleh tanggapan.

### **Pengumpulan Data**

Penelitian ini sesuatu penggabungan data memakai kuesioner atau angket.

## **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

#### **Deskripsi variabel**

- a. Total jawaban responden variabel disiplin kerja, mengungkapkan total *average* sebesar 4,5. Maka menyatakan bahwa kinerja individu Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi sangat setuju dengan disiplin kerja.
- b. Total jawaban responden variabel lingkungan kerja mengungkapkan bahwa total *average* sebesar 4,4. Jadi, disimpulkan kinerja karyawan Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi cenderung setuju dengan lingkungan kerja.
- c. Total jawaban responden diatas dari variabel motivasi kerja, mengungkapkan bahwa total *average* sebesar 4,2. Maka menyatakan bahwa motivasi kerja individu pada Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi setuju dengan motivasi kerja.
- d. Total *average* jawaban responden variabel kinerja karyawan sebesar 4,0, disimpulkan bahwa kinerja karyawan Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi cenderung sangat setuju dengan kinerja karyawan.

## Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidaknya suatu indikator instrumen dalam variabel seperti :

Item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item tersebut dapat memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. Item 0,05 pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

**Uji Validitas**

Variabel	Angka korelasi	R tabel	Keterangan
X1.1	0,761	0,3120	VALID
X1.2	0,794	0,3120	
X1.3	0,742	0,3120	
X1.4	0,692	0,3120	
X2.1	0,405	0,3120	
X2.2	0,617	0,3120	
X2.3	0,740	0,3120	
X3.1	0,569	0,3120	
X3.2	0,625	0,3120	
X3.3	0,534	0,3120	
Y1.1	0,650	0,3120	
Y1.2	0,704	0,3120	
Y1.3	0,727	0,3120	
Y1.4	0,667	0,3120	
Y1.5	0,725	0,3120	

*Sumber : data primer diolah 2020*

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai  $r \text{ Hitung} > 0,3120$  maka hasil uji validitas diatas dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada variabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  maka, variabel dikatakan reliabel, dan sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,6$  maka dikatakan tidak reliabel.

**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin kerja	0,700	RELIABEL
Lingkungan kerja	0,723	
Motivasi kerja	0,769	
Kinerja Karyawan	0,678	

*Sumber : data primer diolah 2020*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan data reliabel.

### Uji Normalitas

Peneliti dalam uji normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* Dengan ketentuan “Jika nilai *asympt.sig* > 0,050 maka data tersebut dikatakan normal dan jika nilai probabilitas (*asympt.sig*) < 0,050 maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi normal”.

#### Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters	Mean	-.0000000
	Std. Deviation	2.12706829
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.058
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.434
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992

Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan data tabel bahwa hasil *Asymp. Sig* 0,841 > 0,05 maka data dapat dinyatakan normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan menyatakan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), berikut merupakan hasil pengolahan data regresi linier berganda:

#### Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.773	6.056		.1944	.672
X1	.478	.181	.404	2.644	.012
X2	.095	.232	.061	.409	.685
X3	.173	.259	.102	.666	.510

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

X1 = Disiplin kerja

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Motivasi kerja

Dari persamaan diatas dapat diuraikan menjadi :

- Konstanta berjumlah 11,773 dengan nilai koefisien positif menunjukkan variabel koordinasi kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja tidak ada, maka variabel kinerja karyawan bernilai positif.
- Koefisien regresi (B1) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,478 yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika variabel disiplin kerja meningkatkan efisiensi maka meningkatkan kinerja karyawan juga meningkatkan.
- Koefisien regresi (B2) bahwa nilai variabel Lingkungan kerja (X2) menjadi 0,495 bahwa pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang berarti jika variabel lingkungan kerja naik 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,334.
- Koefisien regresi (B3) nilai variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,173 yang mengarahkan variabel motivasi kerja kepada pekerja positif yang mana memiliki peningkatan.

### Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bisa di lihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Untuk mengetahui ada dan tidaknya korelasi bisa di lihat dengan ketentuan “jika nilai  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinieritas dan jika nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas”. Berikut merupakan hasil data dari uji multikolinieritas :

#### Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
DISIPLIN KERJA	.892	1.121
LINGKUNGAN	.900	1.111
KERJA	.919	1.088
MOTIVASI KERJA		

Berdasarkan tabel tersebut, tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance > 0,10 sedangkan untuk nilai VIF < 10.

### Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji *glesjer* dengan ketentuan “jika nilai sig > 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas”. Berikut merupakan hasil pengamatan dari uji heteroskedastisitas :

#### Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.166	3.949		.789	.435
X1	.006	.132	.008	.048	.962
X2	-.175	.179	-.169	-.978	.334
X3	.064	.147	.074	.436	.665

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel tersebut dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tingkat signifikan dari tiga variabel tersebut yaitu > 0,05.

### Uji t

Uji t adalah uji mengetahui secara parsial bahwa model variabel bebas berpengaruh kepada variabel terikat. Berikut merupakan hasil pengolahan uji t :

#### Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.773	6.056		.1944	.060
X1	.478	.181	.404	2.644	.012
X2	.095	.232	.061	.409	.685
X3	.173	.259	.102	.666	.510

Sumber : Data primer diolah 2020

1. Variabel Disiplin kerja secara parsial ada pengaruh signifikan, karena nilai sig 0,12 < 0,05.
2. Variabel Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai sig 685 > 0,05.
3. Variabel Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai sig 510 > 0,05.

**a. Uji f**

Uji berfungsi mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan ketentuan “Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak berpengaruh dan jika signifikansi  $< 0,05$  maka berpengaruh signifikan”.

**Uji f****ANOVA**

Model	F	Sig.
Regression	2.887	0.049

*Sumber: Data primer diolah 2020*

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel tersebut memiliki signifikansi, mulai nilai sig  $0,049 < 0,05$

**Pembahasan**

Hasil observasi menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan yakni meliputi kualitas, kuantitas, tepat waktu, sikap karyawan keberhasilan bekerjasama dengan rata-rata cenderung sangat setuju bahwa kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi. Variabel disiplin kerja dengan pernyataan indikator meliputi ketepatan waktu, kedisiplinan, ketaatan, dan empati mempunyai rata-rata cenderung sangat setuju. Bagi individu bahwa dalam berorganisasi harus adanya disiplin kerja yang baik di dalam suatu kelompok. Bagi karyawan jika tidak adanya disiplin kerja yang baik maka membuat karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Variabel lingkungan kerja dengan pernyataan indikator lingkungan kerja meliputi, Suasana kerja yang baik, kepositifan, fasilitas yang mendukung, mempunyai rata-rata setuju. Bagi karyawan lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang baik. Pada variabel motivasi kerja dengan pernyataan indikator kepercayaan, kesamaan dan hubungan kerja yang baik, memiliki rata-rata cenderung setuju. Bagi karyawan suatu kelompok harus saling memotivasi atasan dan bawahan agar terjalin hubungan dan kinerja kelompok dengan baik.

**Simpulan Dan Saran****Simpulan**

1. Deskripsi variabel koordinasi kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi
2. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.
3. Variabel Lingkungan kerja tidak berfokus terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.
4. Variabel motivasi kerja tidak mendukung terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Srono Kabupaten Banyuwangi.

5. Dari hasil analisis data simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Saran**

1. Lembaga memberikan solusi untuk para pekerja agar bisa menambah kualitas karyawan.
2. Pimpinan sebaiknya membuat disiplin kerja yang optimal kepada para pekerja agar menghasilkan kerja yang baik.
3. Pemimpin harus menciptakan kondisi pada sebuah kelompok yang nyaman dan aman sehingga para pekerja dapat menghasilkan kinerja yang optimal
4. Pemimpin juga memberikan sebuah dorongan motivasi agar terjalinnya sebuah hubungan dalam suatu organisasi.
5. Bagi penelitian setelah diupayakan guna membuat variabel dan menambah jumlah tanggapan yang akan diobservasi.

#### **Daftar Pustaka**

- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- A.M Sudirman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*. Jakarta : PT. Grafindo Indonesia
- Bangun, Wilson: 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Dwi Agung Nugroho Ariyanto. 2016 *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, Vol. 09 No.2 Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara Indonesia.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fadhil, A, Mayoman,Y, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.54 No.1 Juanari : Universitas Brawijaya Malang.
- Farchreza, Musnadi.S, Majid A.S, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Januari: Universitas Syah Kuala
- Handoko, Hani T, 2008. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Harry Murti , dan Veronika Agustin Srimulyani,2017 *Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja “(Pada PDAM Kota Madiun)* Vol.1 No.1 Universitas Khatolik Widya Mandala Madiun.
- Herman Sofyandi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) (email : [e.jrm.fe.unisma@gmail.com](mailto:e.jrm.fe.unisma@gmail.com))

---

- Purnomo,H, Andika,C, Djudi, M, Mayowan, Y 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, jurnal Administrasi Bisnis, Vol.48 No.1 July : Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta:Erlangga.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta:Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, B.S (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wirooy, A 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Pemikiran ilmiah dan Pendidikan administrasi perkantoran*, Vol.4 No.1: Politeknik Informatika Nasional Makassar

Pratitha Sungging Parantri\*) Adalah Alumni FEB Unisma

Abd. Khodir Djaelani\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul Anwarodin Broto Suharto\*\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma